

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK UNIT
PENAMBANGAN TANJUNG ENIM**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

ELEN HADIYANI

04041381924051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2024

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN
KERJA PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK UNIT
PENAMBANGAN TANJUNG ENIM**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar
Sarjana Psikologi**

OLEH :

ELEN HADIYANI

04041381924051

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

2024

HALAMAN PENGESAHAN

HUBUNGAN WORK-LIFE BALANCE TERHADAP KEPUASAN KERJA
PADA KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK UNIT PENAMBANGAN
TANJUNG ENIM

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh

ELEN HADIYANI

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 18 Juli 2024

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I

Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II

Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001

Penguji I

Dewi Anggraini, S.Psi., M.A.
NIP. 198311022023212022

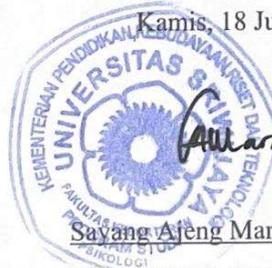
Penguji II

M. Zainal Fikri, S.Psi., MA
NIP. 198108132012101201

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk

Memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Kamis, 18 Juli 2024



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

LEMBAR PERSETUJUAN

UJIAN SKRIPSI

Nama : Elen Hadiyani
NIM : 04041381924051
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Kedokteran
Judul Proposal Penelitian : “Hubungan *Work Life Balance* Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim”

Palembang, 18 Juli 2024

Menyetujui,

Pembimbing 1

Pembimbing 2



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.

NIP. 198704152018032001



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy

NIP. 198409222018032001

Mengetahui,

Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Psi.

NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam penelitian ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Palembang, 18 Juli 2024

Yang menyatakan,



Elen Hadiyani

NIM. 04041381924051

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, kesehatan, kemudahan, kebaikan, keberuntungan dan kelancaran disetiap langkah dalam prses penyelesaian skripsi ini. Peneliti mempersembahkan hasil skripsi ini beserta ungkapan terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang senantiasa mejadi tempat mengadu, medegar dan menenangkan disetiap proses kehidupan.
2. Bapak, ibu, mba efrida, mba esty, mas irfan, serta tiga keponakan saya yang lucu-lucu. Terimakasih sudah melimpahkan segala bentuk pegorbanan dan dukungan moral, spiritual, dan mental. Semoga Allah senantiasa mengizinkan elen untuk dapat membahagiakan bapak dan ibu dihari ini, esok dan seterusnya.
3. Dhiya, Kharlina, Azzah terimakasih sudah mejadi teman yang telah menjadi saksi perjuangan elen dimasa perkuliahan tak hanya itu. Terimakasih juga karna kalian sudah mendengar, memahami, menenangkan, dan membantu disetiap proses suka dan duka dalam masa perkulihan ini, terimakasih telah hadir dan mewarnai di kehidupan elen.
4. Seluruh individu yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih atas kebaikan yang telah kalian berikan.
5. Seluruh karyawan K3L Korporat, terkhusus pada sub satuan kerja K3 Pertambangan. Terimakasih atas segala bantuan yang telah diberikan dalam pengambilan data skripsi ini.

HALAMAN MOTTO

“Dan bersabarlah, karna sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar”

(QS. AL-Baqarah: 153)

KATA PENGANTAR

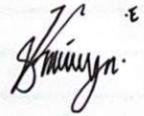
Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga tersusun proposal penelitian yang berjudul “Hubungan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim”. Dalam proses penyusunan proposal penelitian ini peneliti mendapatkan bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka dari itu peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Allah Subhanahu Wa Ta’ala.
2. Prof. Dr Taufik Marwa, SE., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Dr. H. Syarif Husin, M.S., selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
4. Ibu Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Psi., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.
5. Ibu Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi., selaku pembimbing I yang sangat membantu dan membimbing dari awal pembuatan skripsi ini.
6. Ibu Yenni Anna Apulembang., M.A., Psy., selaku pembimbing II yang sangat membantu dalam proses penelitian ini.
7. Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA., Selaku dosen penguji I skripsi dan Bapak M. Zainal Fikri., S.Psi., MA., Selaku dosen penguji II skripsi.
8. Bapak-Ibu Pegawai Staf Prodi Psikologi FK UNSRI yang senantiasa memberikan bantuan kepada peneliti.

9. Ibu (Endang Hadiyani), Bapak (Edy Heriyanto), kakak (Efrida Hadiyani dan Esty Hadiyani), Kakak ipar (Irfan Muslim), keponakan (M. fajri zaidan, Salwa Azzahrah, dan H. Abdurahman Rasyid), serta keluarga besar saya yang senantiasa memberikan dukungan serta do'a terbaik untuk peneliti penyusunan proposal penelitian ini.
10. Diri sendiri yang tidak pernah menyerah walaupun banyak kesulitan yang dihadapi.
11. Sahabat-sahabat Ella, Ecak, Lulu, Shonia, dan Intan yang selalu menjadi tempat peneliti mencurahkan keluh kesah selama pengerjaan proposal penelitian ini.
12. Teman-teman yang memberikan bantuan selama masa perkuliahan Kharlina, Dhiya, Azzah, Dewi, dan Keluarga Owlster Master menemani peneliti selama masa perkuliahan.
13. Keluarga besar K3L Korporat PT. Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim, Khususnya pada sub satuan kerja K3 Pertambangan.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan sehingga hal tersebut peneliti jadikan pengalaman berharga untuk dapat menuju ke arah yang lebih baik. Kritik dan saran yang bersifat membangun sangat peneliti harapkan demi kesempurnaan dan pengembangan lebih lanjut. Akhir kata, semoga tugas akhir proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi setiap orang yang membaca.

Palembang, 18 Juli 2024
Peneliti,



Elen Hadiyani
NIM. 04041381924051

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
<i>ABSTRACT</i>	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
1. Manfaat Teoritis.	7
2. Manfaat Praktis.	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	15
A. Kepuasan kerja	15
1. Definisi Kepuasan kerja	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja.....	16
3. Dimensi Kepuasan kerja.....	18
B. <i>Work-Life Balance</i>	21
1. Definisi <i>Work-Life Balance</i>	21
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Work-Life Balance</i>	22
3. Dimensi <i>Work-Life Balance</i>	23
C. Hubungan Kepuasan kerja Terhadap <i>Work-life balance</i>	25

D. Kerangka Berpikir	28
E. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Identifikasi Variabel	29
B. Definisi Operasional Variabel	29
1. Kepuasan kerja	29
2. <i>Work-Life Balance</i>	30
C. Populasi dan Sampel Penelitian	30
1. Populasi	30
2. Sampel	31
D. Metode Pengumpulan Data	33
1. Skala Kepuasan kerja	34
2. Skala <i>Work-Life Balance</i>	35
E. Validitas dan Reliabilitas	36
1. Validitas	36
2. Reliabilitas	37
F. Metode Analisis Data	38
1. Uji Asumsi	38
2. Uji Hipotesis	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	40
A. Orientasi Kancan Penelitian	40
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian	42
1. Persiapan Administrasi	42
2. Persiapan Alat Ukur	42
a. Skala Kepuasan kerja	43
b. Skala <i>Work-Life Balance</i>	46
3. Pelaksanaan Penelitian	49
a. Tahap Pertama	49
b. Tahap Kedua	49
c. Tahap Ketiga	52
d. Tahap Keempat	53
C. Hasil Penelitian	55

1. Deskripsi Subjek Penelitian	56
2. Deskripsi Data Penelitian	57
3. Uji Analisis Data Penelitian	60
D. Hasil Analisa Tambahan	63
1. Uji Beda Tingkat Kepuasan kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Jenis Kelamin	63
2. Uji Beda Tingkat Kepuasan kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Usia.....	64
3. Uji Beda Tingkat Kepuasan kerja Dan <i>Work-Life Balance</i> Berdasarkan Status Perkawinan	66
E. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran.....	73
1. Bagi Karyawan PT BUKIT ASAM TBK Unit Penambangan Tanjung Enim	73
2. Bagi PT BUKIT ASAM TBK Unit Penambangan Tanjung Enim	74
3. Bagi Peneliti Selanjutnya	75
C. Kelemahan Penelitian.....	76
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	28
------------------------------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman Penilaian Setiap Aitem Skala	34
Tabel 3.2 Blueprint Skala Kepuasan kerja	34
Tabel 3.3 Blueprint Skala Work-Life Balance.....	35
Tabel 4.1 Distribusi Aitem Valid dan Tidak Valid Skala Kepuasan kerja	44
Tabel 4.2 Distrbusi Penomoran Baru Skala Kepuasan kerja	46
Tabel 4.3 Distribusi Aitem Valid Dan Tidak Valid Skala Work-Life Balance	48
Tabel 4.4 Distrbusi Penomoran Baru Skala Work-Life Balance.	48
Tabel 4.5 Penyebaran Skala Uji Coba.....	49
Tabel 4.6 Penyebaran Ulang Sisa Butir Aitem Skala Uji Coba Yang Tertinggal.	52
Tabel 4.7 Tanggal Penyebaran Skala dan Jumlah Subjek Penelitian	54
Tabel 4.8 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.	56
Tabel 4.9 Deskripsi Usia Subjek Penelitian.	56
Tabel 4.10 Deskripsi Status Perkawinan Subjek Penelitian.	56
Tabel 4.11 Deskripsi Satuan Kerja Subjek Penelitian.	57
Tabel 4.12 Deskripsi Data Deskriptif Subjek Penelitian.	57
Tabel 4.13 Formulasi Kategorisasi	58
Tabel 4.14 Deskripsi Kategori Kepuasan kerja Subjek Penelitian	59
Tabel 4.15 Deskripsi Kategori Work-Life Balance Subjek Penelitian	59
Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.17 Hasil Uji Linearitas Variabel Penelitian	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	62
Tabel 4.19 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin:	63

Tabel 4.20 Hasil Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Jenis Kelamin:	64
Tabel 4.21 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia	65
Tabel 4.22 Hasil Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Usia:	65
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Berdasarkan Status Perkawinan	66
Tabel 4.24 Hasil Perbedaan Mean Kepuasan Kerja Berdasarkan Status Perkawinan.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A Skala Uji Coba (Try Out) Penelitian	83
LAMPIRAN B Skala Setelah Uji Coba (Try Out) Penelitian.....	96
LAMPIRAN C Tabulasi Data Mentah Penelitian.....	105
LAMPIRAN D Validitas dan Reliabilitas Skala.....	137
LAMPIRAN E Deskripsi Data Penelitian	144
LAMPIRAN F Hasil Penelitian	148
LAMPIRAN G Hasil Uji Beda Berdasarkan Deskripsi Subjek Penelitian.....	151

**HUBUNGAN *WORK-LIFE BALANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN PT. BUKIT ASAM TBK UNIT PENAMBANGAN TANJUNG
ENIM**

Elen Hadiyani¹, Angeline Hosana Z Tarigan²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim. Hipotesis dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim.

Pertisipasi pada penelitian ini adalah 119 karyawan dan 53 karyawan untuk *try out* dengan kriteria karyawan PT. Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan bentuk *accidental*. Variabel *work-life balance* diukur menggunakan skala psikologi yang disusun oleh peneliti yang mengacu pada dimensi yang dikemukakan oleh Hudson (2005). Sedangkan untuk mengukur variabel kepuasan kerja, peneliti menyusun skala psikologis berdasarkan dimensi dari Luthans (2011).

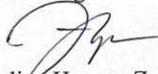
Hasil analisis korelasi menunjukkan *work-life balance* dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 ($p > 0,05$) dengan nilai $r = 0,458$. Dari hasil analisis data tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kedua variabel. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci : *Work-Life Balance*, Kepuasan Kerja

¹Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

²Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

Pembimbing I



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001

Pembimbing II



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001



Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Sayang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Psi.
NIP. 197805212002122004

THE RELATIONSHIP OF WORK-LIFE BALANCE TO EMPLOYEE JOB SATISFACTION PT. BUKIT ASAM TBK TANJUNG ENIM MINING UNIT

Elen Hadiyani¹, Angeline Hosana Z Tarigan²

ABSTRACT

This study aims to determine the relationship of work-life balance to job satisfaction of employees of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Mining Unit. The hypothesis in this study is that there is a relationship between work-life balance and job satisfaction in employees of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Mining Unit.

Participation in this study were 119 employees and 53 employees for try out with the criteria of PT Bukit Asam Tbk Tanjung Enim Mining Unit employees. Sampling was conducted using nonprobability sampling technique with accidental form. The work-life balance variable is measured using a psychological scale compiled by researchers who refer to the dimensions proposed by Hudson (2005). Meanwhile, to measure job satisfaction variables, researchers compiled a psychological scale based on the dimensions of Luthans (2011).

The results of the correlation analysis show that work-life balance and job satisfaction have a significance value of 0.000 ($p > 0.05$) with a value of $r = 0.458$. From the results of the data analysis, it can be concluded that there is a significant positive relationship between the two variables. Thus the hypothesis proposed in this study is accepted.

Keywords : Work-Life Balance, Job Satisfaction

¹Student of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

²Lecturer of Psychology Study Program, Faculty of Medicine, Sriwijaya University

Pembimbing I

Pembimbing II



Angeline Hosana Zefany Tarigan, S.Psi., M.Psi.
NIP. 198704152018032001



Yeni Anna Appulembang, M.A., Psy
NIP. 198409222018032001



Mengetahui,
Ketua Bagian Psikologi



Savang Ajeng Mardiyah, S.Psi., M.Psi.
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kegiatan pertambangan meliputi proses ekstraksi sumber daya mineral yang berharga dengan nilai ekonomi, dimulai dengan eksplorasi dan studi kelayakan, hingga operasi pertambangan aktual, pengelolaan, pemasaran, dan akhirnya penutupan tambang, definisi ini tertuang dalam Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang No.1 Tahun 2009 tentang Pertambangan Mineral dan Batubara di Indonesia. Setiap pekerjaan tidak diragukan lagi menghadirkan serangkaian kesulitan dan bahayanya sendiri, termasuk pekerjaan seorang pekerja tambang. Menurut Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Mineral dan Batubara Tahun 2019, Kementerian ESDM telah mencatat 157 kecelakaan kerja dalam usaha pertambangan mineral dan batubara di Indonesia. Kecelakaan tersebut dapat diklasifikasikan sebagai 28 insiden ringan, 105 insiden berat, dan 24 insiden mengakibatkan *fatality*.

Bersamaan dengan tingginya tingkat resiko yang ditawarkan kepada pekerja dalam aktivitas pertambangan menjadi tantangan tersendiri bagi praktisi SDM untuk mempertahankan kepuasan kerja atau kepuasan kerja para pekerja tambang (Widyanty, 2019). Berdasarkan survey terbaru yang dilakukan Sari, Safitri, Hidayat, Bahar, dan Lavenia (2023) dalam penelitiannya pada salah satu perusahaan tambang di provinsi Jambi menemukan bahwa 24 orang dari 34

orang pekerja tambang menyatakan bahwa mereka tidak puas dengan pekerjaan ditambang karena sangat membebani fisik dan hati mereka.

Berdasarkan *survey* yang dilakukan oleh Effendy (2018) dengan melakukan pendalaman pada data sekunder berupa *exit form* para pekerja pada tambang yang dinaungi PT X di Kalimantan Timur diketahui bahwa pada tahun 2017 sebanyak 22,54% dari total karyawan keluar dari perusahaan karena rendahnya kepuasan mereka terhadap gaji, beban kerja, dan sistem K3 yang diterapkan perusahaan untuk pekerjanya.

Robbins (2015) menegaskan bahwa kepuasan kerja adalah faktor utama dalam membina orang-orang yang berbakti, disiplin, terlibat, dan sangat produktif. Menurut Luthans (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka menjadikan hal-hal tersebut terlihat penting. Kepuasan kerja mengacu pada evaluasi subjektif karyawan mengenai aspek positif atau negatif dari pekerjaan mereka, seperti yang dirasakan oleh masing-masing pekerja, Sinambela (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai respons emosional individu terhadap pekerjaan mereka, yang dipengaruhi oleh faktor internal (seperti upaya pribadi) dan faktor eksternal (seperti keadaan kerja, hasil kerja, dan sifat pekerjaan itu sendiri).

Luthans (2011) menguraikan enam dimensi yang dapat berfungsi sebagai dimensi untuk menilai tingkat kepuasan kerja karyawan. Dimensi ini mencakup sifat pekerjaan itu sendiri (*the work itself*), yang mengacu pada sejauh mana pekerjaan memberi karyawan tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan

kesempatan untuk mengambil tanggung jawab. Dimensi kedua adalah kompensasi (*pay*). merupakan jumlah kompensasi yang diterima dan sejauh mana ini dipandang adil dibandingkan karyawan lain dalam satu perusahaan. Dimensi berikutnya berfokus pada peluang promosi (*promotion*) di dalam perusahaan. Dimensi berikutnya menyangkut kemampuan pengawasan (*supervision*) untuk memberikan bimbingan teknis dan dukungan perilaku. Dimensi selanjutnya kelompok kerja (*work group*) yaitu melibatkan dukungan, kenyamanan, saran, dan bantuan yang diberikan oleh kelompok kerja kepada masing-masing anggota. Dimensi terakhir mencakup kondisi kerja (*working conditions*) yang berkontribusi pada hasil kerja yang efektif, termasuk fasilitas, peralatan, iklim organisasi, dan praktik manajemen.

Berdasarkan dimensi tersebut peneliti juga melakukan *survey* awal pada tanggal 23 Agustus 2023 dengan 7 orang pekerja tambang pada PT Bukit Asam Tbk dan diketahui bahwa 5 orang diantaranya merasakan ketidakpuasan akan gaji yang diberikan kepadanya, dimana para karyawan merasakan bahwa resiko pekerjaan yang dilakukan dan beratnya pekerjaan yang ditargetkan tidak sebanding dengan gaji yang mereka terima dari perusahaan. Ke 7 pekerja yang di wawancara juga menjelaskan bahwa mereka kurang puas akan fasilitas kantor yang kurang memadai dan menghambat keberlangsungan pekerjaan mereka seperti mobil sarana yang terbatas dalam satu sub satuan kerja, sehingga harus bergantian apabila mau memakai mobil sarana pada saat ada agenda kerja dilapangan. Berdasarkan keterangan 6 dari 7 pekerja juga diketahui bahwa mereka tidak puas akan pergeseran *shift* yang seringkali diterapkan perusahaan,

hal ini kerap kali membuat pekerja merasa bekerja lebih banyak dan kehilangan waktu untuk beristirahat serta melakukan kegiatan pribadi yang telah direncanakan.

Indrasari (2017) berpendapat bahwa sangat penting untuk mengevaluasi ketidakbahagiaan yang diungkapkan oleh pekerja dalam organisasi, karena kepuasan kerja dapat secara signifikan memengaruhi perilaku kerja karyawan, termasuk kecenderungan terhadap kemalasan, ketekunan, atau produktivitas. Perilaku manusia dipengaruhi oleh motif atau keinginan yang berasal dari pengakuan sebelumnya dan terkait dengan situasi dan peran spesifik mereka dalam organisasi.

Pada pekerja tambang PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim sudah dilakukan *survey* sebelumnya yang menemukan bahwa dapat diketahui salah satu kemungkinan yang membuat para pekerja tidak puas adalah waktu yang dimilikinya, dimana diketahui para pekerja menghabiskan kebanyakan waktunya untuk semua hal yang terkait pekerjaan, dimulai dari kendaraan sarana perusahaan yang harus mengantri apabila ingin dipakai dan pekerjaan *shift* yang kerap kali bergeser serta membuat waktu istirahat ataupun waktu pribadi para pekerja harus tertunda. Para pekerja tambang juga menyatakan bahwa mereka merasa waktu untuk menikmati kegiatan pribadi mereka tidak setara dengan waktu kerja yang kerap kali harus berakhir terlambat dan bahkan dimulai lebih awal. Para pekerja tambang juga menyebutkan bahwa *quality time*-nya dengan keluarga ataupun teman-teman tidak dapat dinikmati sepenuhnya karena terpikirkan pekerjaan di wilayah

tambang dan hal inilah yang berdasarkan penjelasan pekerja tambang membuat mereka tidak dapat merasakan kepuasan akan aktifitas pribadinya diluar pekerjaan tambang.

Berdasarkan Bloomsbury *reference book* (2005) *work-life balance* ialah satu faktor yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan, karena tingkat intensitas keterlibatan karyawan terhadap pekerjaannya akan mengurangi waktu yang dimiliki karyawan untuk menjali kehidupan pribadinya dan hal ini.

Greenberg & Avigdor (2009) juga menjelaskan bahwa kepuasan seseorang terhadap pekerjaannya tidak hanya didasari dari *reward* ataupun tingkat jabatan yang diberikan organisasi kepada karyawan, namun juga didasari dari kemampuan organisasi untuk memfasilitasi karyawan dalam mengefisiensi waktu kerjanya sehingga dapat menikmati waktu pribadinya dengan baik. Fletcher (2002) juga menjelaskan bahwa seorang karyawan baik di rumah maupun di tempat kerja, bagaimana seorang karyawan memenuhi tanggung jawab, menerima tantangan, meningkatkan pendapatan baik fisik maupun psikologis didalam pekerjaan dan kehidupan pribadinya dapat membangun kepuasan kerja individua tau karyawan.

Dalam penelitiannya, Wenno (2018) juga menemukan korelasi yang positif dan bermakna antara keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kepuasan kerja. Akibatnya, peningkatan keseimbangan kehidupan kerja secara langsung berkorelasi dengan peningkatan kepuasan kerja, sedangkan keseimbangan kehidupan kerja yang buruk dikaitkan dengan penurunan kepuasan kerja.

Hudson (2005) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) sebagai tingkat kepuasan yang terkait dengan mengelola banyak tanggung jawab dalam kehidupan individu. Selain itu, *work-life balance* mengacu pada evaluasi pribadi individu tentang tingkat keselarasan antara aktivitas kerja dan non-pekerjaan mereka, serta kualitas hidup mereka secara keseluruhan. Hudson (2005) mendefinisikan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) terdiri dari tiga dimensi. Dimensi pertama adalah keseimbangan waktu (*time balance*), yang mengacu pada distribusi waktu yang adil antara pekerjaan seseorang dan elemen kehidupan lainnya, seperti keluarga atau pengejaran pribadi. Dimensi kedua, yang disebut sebagai keseimbangan partisipasi (*involment balance*), berkaitan dengan keseimbangan keterlibatan psikologis individu dalam memenuhi tanggung jawab peran pekerjaan dan keluarga. Ini berbeda dari dimensi ketiga. Keseimbangan statis (*satisfaction balance*) mengacu pada tingkat kepuasan yang dialami baik di tempat kerja maupun dalam kehidupan pribadi seseorang.

Berdasarkan informasi yang disajikan, peneliti bermaksud untuk melakukan studi komprehensif berjudul “Hubungan *Work-Life Balance* terhadap *Kepuasan kerja* pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *work-life balance* terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim”

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian tentang Hubungan antara *Work-life Balance* dan Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga dan bermanfaat bagi bidang psikologi, khususnya di bidang ilmu perkembangan, sosial, dan kepribadian. Secara khusus, fokusnya adalah pada disiplin Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya dalam bidang psikologi dan Organisasi.

2. Manfaat Praktis.

Studi ini diharapkan bisa memberikan manfaat berupa pengetahuan terkait Hubungan *Work-life balance* Terhadap Kepuasan kerja serta sangat diharapkan dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat bagi:

a. Bagi Karyawan

Hasil dari studi ini diharapkan bisa membantu karyawan untuk dapat memahami pentingnya untuk menyiapkan susunan rutinitas pribadi guna meraih *balance* dalam bekerja dan kehidupan pribadi sehingga mampu meningkatkan kepuasan kerja pribadi para karyawan.

b. Bagi PT Bukit Asam Tbk

Hasil studi ini diharapkan bisa dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk PT Bukit Asam Tbk dalam mengevaluasi keseluruhan tingkat kepuasan kerja karyawan dengan mempertimbangkan keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*) dan kehidupan pribadi karyawan.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai sumber referensi yang berharga, menawarkan wawasan untuk penyelidikan di masa depan tentang korelasi antara keseimbangan kehidupan kerja dan kepuasan kerja di antara karyawan, dan berfungsi sebagai dasar untuk penyelidikan ilmiah lebih lanjut.

E. Keaslian Penelitian

Studi pertama yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo & Ida Bagus Ketut Surya (2015) berjudul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi” menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki dampak positif langsung terhadap stres kerja. Secara khusus, ketika beban kerja karyawan meningkat, stres kerja mereka juga meningkat. Kepuasan kerja berbanding terbalik dipengaruhi oleh beban kerja; Ketika beban kerja meningkat, kepuasan kerja turun, dan sebaliknya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh stres terkait pekerjaan. Ketika tingkat stres kerja meningkat, tingkat kepuasan kerja menurun, dan sebaliknya juga benar.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo & Ida Bagus Ketut Surya (2015) dan peneliti berada pada variabel independen, khususnya subjek penelitian. Penelitian yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo & Ida Bagus Ketut Surya berfokus pada variabel beban kerja gratis dan dampaknya terhadap karyawan PT Lianinti Abdi di Denpasar. Studi yang dilakukan oleh Putu Melati Purbaningrat Yo & Ida Bagus Ketut Surya ini menggunakan dua variabel dependen, yaitu kepuasan kerja dan stres kerja. Dalam penelitian ini, para peneliti berfokus pada konsep *work-life balance* sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja sebagai variabel terikat. Studi ini secara khusus memeriksa karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Studi kedua yang berjudul “Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kebahagiaan di Tempat Kerja Pada Karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru” dilakukan oleh Rini Anggraini pada tahun 2018. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru. Temuan penelitian Rini Anggraini (2018) menunjukkan korelasi yang signifikan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan di tempat kerja di PT POS Indonesia Pekanbaru. Hubungan antara kepuasan kerja dan kebahagiaan karyawan di PT POS Indonesia Pekanbaru sangat positif. Artinya, seiring dengan meningkatnya tingkat kepuasan kerja, begitu pula tingkat kebahagiaan karyawan. Sebaliknya, ketika kepuasan kerja menurun, kebahagiaan karyawan juga menurun.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Rini Anggraini (2018) dan penelitian saat ini terletak pada variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian. Pada penelitian Rini Anggraini (2018), variabel bebas adalah kepuasan

kerja, sedangkan pada penelitian ini, variabel bebas berbentuk work-life balance. Variabel yang diperiksa dalam penelitian Rini Anggraini (2018) adalah kebahagiaan. Dalam penelitian ini, variabel terikat yang digunakan adalah kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rini Anggraini (2018) berfokus pada karyawan PT POS Indonesia Pekanbaru, sedangkan penelitian ini berfokus pada karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Studi ketiga yang ditulis oleh Reily Zan Tabansa, Bernhard Tewal, dan Lucky O. H. Dotulong pada tahun 2019 ini berjudul "Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Kesejahteraan Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (PERSERO) Rayon South Manado". Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. Penelitian yang dilakukan oleh Reily Zan Tabansa, Bernhard Tewal, dan Lucky O. H. Dotulong (2019) menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja dan kesejahteraan psikologis memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan, baik secara bersamaan maupun tidak langsung.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Reily Zan Tabansa, Bernhard Tewal, dan Lucky O. H. Dotulong (2019) terletak pada variabel independen dan subjek penelitian. Dalam penelitian mereka, mereka meneliti pengaruh pemberdayaan pekerjaan dan kesejahteraan psikologis sebagai variabel independen. Namun, dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada kepuasan kerja sebagai variabel independen dan memilih karyawan PT. PLN Rayon Manado

Selatan sebagai subjek penelitian. Sebaliknya, peneliti penelitian ini memilih karyawan PT Bukit Asam Tbk sebagai subjek penelitiannya.

Studi keempat, Zulfah Firdayanti Fauziah (2020) melakukan penelitian berjudul "“Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai dampak konflik kerja-keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja terhadap motivasi kerja pada tenaga kerja tambang batubara di Kabupaten Berau. Studi Zulfah Firdayanti Fauziah (2020) mengungkapkan korelasi penting antara konflik kerja-keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja dan motivasi kerja karyawan. Konflik pekerjaan-keluarga memiliki dampak yang merugikan dan substansial pada motivasi kerja karyawan. Keseimbangan kehidupan kerja memiliki dampak yang kuat dan bermakna pada motivasi kerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zulfah Firdayanti Fauziah (2020) berbeda dari segi variabel independen, variabel dependen, dan peserta yang terlibat dalam penelitian. Zulfah Firdayanti Fauziah (2020) melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas, khususnya konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja. Namun, penelitian ini terutama berfokus pada pemeriksaan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel yang dapat diukur. Penelitian Zulfah Firdayanti Fauziah (2020) menggunakan motivasi kerja sebagai variabel independen, dengan pekerja tambang batubara sebagai subjek penelitian. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada kepuasan kerja sebagai variabel independen, dengan karyawan PT Bukit Asam Tbk sebagai subjek penelitian.

Studi kelima yang berjudul “Modal Psikologis, Konflik Peran Ganda, Dukungan Keluarga Terhadap Keseimbangan Kehidupan Kerja Pada Pegawai Wanita Di Kantor Pemerintahan Kota Bekasi” dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana dan Rony Setiawan pada tahun 2019. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak modal psikologis, yaitu efikasi diri dan konflik kerja-keluarga, terhadap keseimbangan kehidupan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana dan Rony Setiawan pada tahun 2019 menemukan korelasi yang patut dicatat antara efikasi diri dan keseimbangan kehidupan kerja. Ketahanan dan keseimbangan kehidupan kerja menunjukkan korelasi yang penting dan menguntungkan. Ada korelasi yang jelas dan substansial antara optimisme dan keseimbangan kehidupan kerja. Korelasi negatif yang kuat terlihat antara konflik peran ganda dan keseimbangan kehidupan kerja. Ada korelasi yang kuat antara dukungan keluarga dan keseimbangan kehidupan kerja.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Novita Dian Iva Prestiana & Rony Setiawan (2019) terletak pada pemanfaatan variabel dan subjek penelitian yang berbeda. Dalam studi mereka, Novita Dian Iva Prestiana & Rony Setiawan (2019) menggunakan variabel bebas seperti modal psikologis, konflik peran ganda, dan dukungan keluarga, sambil memanfaatkan keseimbangan kehidupan kerja sebagai variabel terikat. Subjek penelitian adalah pegawai perempuan di kantor pemerintah kota Bekasi. Sebaliknya, penelitian ini menggunakan work-life balance sebagai variabel bebas, kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan subjek penelitian adalah karyawan PT Bukit Asam Tbk.

Studi keenam, yang ditulis oleh Ismail Bakan, Tuba Buyukbase, Burcu Ersahan, dan Buket Sezer pada tahun 2014, berjudul “*Effects Of Kepuasan kerja On Job Performance And Occupational Commitment*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki dampak kepuasan kerja terhadap tingkat pencapaian kerja dan komitmen kerja di kalangan guru besar di Universitas Kahramanmaras Sutcu Imam. Temuan penelitian yang dilakukan oleh Ismail Bakan, Tuba Buyukbase, Burcu Ersahan, dan Buket Sezer (2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap kinerja kerja dan komitmen kerja. Selain itu, komitmen kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja sivitas akademika di Universitas Kahramanmaras Sutcu Imam.

Penelitian yang dilakukan oleh Ismail Bakan, Tuba Buyukbase, Burcu Ersahan, dan Buket Sezer (2014) berbeda dari segi variabel bebas, variabel terikat, dan subjek penelitian. Dalam penelitian mereka, mereka memanfaatkan kepuasan kerja sebagai variabel bebas, kinerja kerja dan komitmen kerja sebagai variabel terikat, dan staf akademik dari Universitas Kahramanmaras Sutcu Imam sebagai subjek penelitian. Sebaliknya, penelitian ini berfokus pada work-life balance sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel terikat, dan karyawan PT Bukit Asam Tbk sebagai subjek penelitian.

Studi ketujuh, yang dilakukan oleh Tait D. Shanafelt, dkk (2014), berjudul “*Changes In Burnout And Satisfaction With Work-Life Balance In Physicians and The General US Working Population Between 2011 and 2014*”.. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menilai kelelahan dan kepuasan kerja di antara dokter dan pekerja umum di Amerika Serikat pada tahun 2011 dan 2014. Sebuah studi

yang dilakukan oleh Tait D. Shanafelt, dkk (2014) mengungkapkan bahwa tingkat *ennui* dan kepuasan dengan keseimbangan kehidupan kerja di antara dokter di Amerika Serikat memburuk antara tahun 2011 dan 2014.

Perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh Tait D. Shanafelt, dkk (2014) terletak pada pemanfaatan variabel yang berbeda dan pemilihan subjek penelitian. Dalam studi mereka, Tait D. Shanafelt, dkk (2014) menggunakan *Burnout* dan *Satisfaction* sebagai variabel bebas, *Work-Life Balance* sebagai variabel terikat, dan menyelidiki dokter dan pekerja umum AS pada tahun 2011 dan 2014. Studi ini berfokus pada karyawan PT Bukit Asam Tbk, dengan *work-life balance* sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen.

Dari studi yang disebutkan di atas, dapat disimpulkan bahwa tidak ada penelitian yang memiliki paralel dengan penelitian yang sedang diselidiki. Oleh karena itu, legitimasi penelitian berjudul *Hubungan Work-life balance Terhadap Kepuasan kerja Pada Karyawan PT Bukit Asam Tbk Unit Penambangan Tanjung Enim* dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Afandi, P. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.
- Agha, A., & Azmi, F. T. Irfan.(2017). Work-life balance and Kepuasan kerja: an Empirical Study Focusing on Higher Education Teacher in Oman. International Journal of Social Science and Humanity, 7(3).
- Ahmadi, Candra & Dadang Hermawan. 2013. E-Business dan E-Commerce. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Anggraeni, D. W., & Mulyana, O. P. (2020). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada guru Sma Negeri 12 Surabaya di masa pandemi. Character: Jurnal Penelitian Psikologi, 8(2), 105-114.
- Anggraini, R. (2018). Hubungan kepuasan kerja dengan kebahagiaan di tempat kerja pada karyawan pt pos pekanbaru indonesia. Psychopolytan: Jurnal Psikologi, 2(1), 28-35.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman manajemen sumberdaya mausia. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service
- Ariyono, B. G. (2016). Laporan Kinerja Direktorat Jenderal Mineral Dan Batubara Tahun 2016.
- Azwar. (2017). Metode penelitian psikologi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bakan, I., Buyukbese, T., Ersahan, B., & Sezer, B. (2014). Effects of kepuasan kerja on job performance and occupational commitment. International Journal of Management & Information Technology, 9(1), 1472-1480.
- Berg, P., Kalleberg, A. L., & Appelbaum, E. (2003). Balancing work and family: The role of high-commitment environments. Industrial Relations: A Journal of Economy and Society, 42(2), 168-188.
- Direktorat Jenderal Kekayaan Negara. Profil dan Sejarah DJKN. Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan RI (<https://www.djkn.kemenkeu.go.id>). (diakses pada 30 Oktober 2022).
- Edison, Emron., dkk. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung
- Effendi, M. (2018). Pengembangan Model Kepuasan Kerja Untuk Menghadapi Turnover Intention Karyawan Pada PT Kitadin Site Embalut (Kalimantan

- Timur). *RJABM (Jurnal Penelitian Akuntansi dan Manajemen Bisnis)* , 2 (2), 127-145.
- Fauziah, Z. F. (2020). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Keseimbangan Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawati Tambang Batu Bara. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 255-264.
- Fletcher, W. (2003). *Beating the 24/7 how business leaders achieve a successful work/life balance*. John Wiley & Putra.
- Greenberg, CL, & Avigdor, BS (2009). Apa yang diketahui para ibu bekerja yang bahagia: Bagaimana temuan baru dalam psikologi positif dapat menghasilkan keseimbangan kerja/hidup yang sehat dan bahagia . John Wiley & Putra.
- Handayani, A. (2013). Keseimbangan pekerjaan-keluarga pada perempuan pekerja: Tinjauan teori perbatasan. *Buletin Psikologi* , 21 (2), 90. Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Hochschild, A.R. (1997). *When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. *California Management Review*, 39 (4), 79-97.
- Hudson. 2005. *The Case for Work-Life Balance*. 20:20 Series. E-book *The Case for Work/Life Balance: Closing the Gap Between Policy and Practice*
- Hutcheson, Peggy G. 2012. *Work-Life Balance Book 1*. E-books. U.S.A copyright: IEEE-USA
- Indonesia, Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2009 Tentang Pertambangan Mineral dan Batubara, Lembaran Negara Republik Indonesia (LNRI) Tahun 2009 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara (TLN) Nomor 4959.
- Larasati, D. P., Hasanati, N., & Istiqomah. (2019). The Effects of Work-Life Balance towards Employee Engagement in Millennial Generation. *304(Acpch 2018)*, 390–394. <https://doi.org/10.2991/acpch-18.2019.93>
- Lazar, I. Osoian, C. dan Ratiu, P. 2010. *The Role of Work-life Balance Practices in Order to Improve Organizational*. *European Research Studies*. Vol. 13, pp. 201-214.
- Lumunon, R. R., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Work-life balance, Kesehatan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tirta Investama (Danone) AQUA Airmadidi. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Administrasi (EMBA)*, 7(4), 4671–4680
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. McGraw-Hill/Irwin. University of Nebraska.

- Maeran, R., Pitarelli, F., & Cangiano, F. (2013). Work-life balance and kepuasan kerja among teachers. *Interdisciplinary Journal of Family Studies*, 18(1).
- Meithiana, I. (2017). Kepuasan kerja dan kinerja karyawan tinjauan dari dimensi iklim organisasi, kreativitas individu, dan karakteristik pekerjaan.
- Mishra, P. K. (2013). Kepuasan kerja. *IOSR journal of humanities and social science*, 14(5), 45-54.
- Nuraini. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam. Rivai. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nurendra, A. M., & Saraswati, M. P. (2016). Model peranan work-life balance, stres kerja, dan kepuasan kerja pada karyawan. *Humanitas*, 13(2), 84-94
- Poulose, S. (2014). Work-life balance: A conceptual review. *International Journal of Advances in Management and Economics*, 3(2), 1.
- Prestiana, N. D. I., & Setiawan, R. (2021). Modal psikologis, konflik peran ganda, dukungan keluarga terhadap keseimbangan kehidupan kerja pada pegawai wanita di Kantor Pemerintah Kota Bekasi. *Paradigma*, 18(1), 21-32.
- Reinaldi, E. T., Haryanti, K., & Fauzi, A. (2019). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience. *Kepuasan Kerja Ditinjau dari Usia, Status Perkawinan, Tenure, dan Prior Experience*, 1-5.
- Rifadha, M. U. F., & Sangarandeniya, Y. M. S. W. V. (2015). The impact of work-life balance on kepuasan kerja of managerial level employees of people's bank, (head office), Sri Lanka. *Journal of Management*, 12(1), 17. <https://doi.org/10.4038/jm.v12i1.7583>
- Robbins, P.; Stephen dan Mary Coulter. (2010). *Manajemen*, diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Hardani. Erlangga : Jakarta
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta Salemba Empat. Samuelson, Paul. 1945. *Founder Of Modern Economic*.
- Setiawan, A. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dan kepuasan kerja. *Agora*, 5(2).
- Shabrina Dewi, D., & Ratnaningsih Zenita Ika, Z. (2018). *HUBUNGAN ANTARA WORK-LIFE BALANCE DENGAN JOB SATISFACTION PADA KARYAWAN PT. PERTANI (Persero)* (Doctoral dissertation, Undip).
- Shabrina, D., & Ratnaningsih, I. Z. (2019). Hubungan antara work-life balance dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Pertani (Persero). *Jurnal Empati*, 8(1), 27-32.

- Shaffer, M., J. Joplin, dan Y. Hsu. 2016. Expanding the boundaries of workfamily research: A review and agenda for future research. *International Journal of Cross Cultural Management* 11: 221–268
- Shanafelt, T. D., Hasan, O., Dyrbye, L. N., Sinsky, C., Satele, D., Sloan, J., & West, C. P. (2015, December). Changes in burnout and satisfaction with work-life balance in physicians and the general US working population between 2011 and 2014.
- Sinambela, LP (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja . Karakter Bumi.*
- Sudaryo, Yoyo., Agus Aribowo, Nunung ayu Sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik.* Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods).* Bandung: Alfabeta. In *Mayo clinic proceedings* (Vol. 90, No. 12, pp. 1600-1613). Elsevier.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta, CV
- Suwatno dan Donni Juni Priansa 2014, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis,* Penerbit Bandung: Bandung.
- Tabansa, R. Z., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Kerja Dan Kesejahteraan Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Rayon Manado Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Tarigan, C. F., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Work-Family Balance Dengan Kepuasan Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Universitas X. *Jurnal Empati*, 7(3), 1076-1083.
- Undang-Undang, R. I., UNDANG-UNDANG, M. E., & INDONESIA, P. R. (2003). Nomor 13 Tahun 2003. *Tentang Ketenagakerjaan.*
- Vyas, A., & Shrivastava, D. (2017). Factors Affecting Work-life balance - A Review. *Pacific Business Review International*, 9(7), 194–200
- Wenno, M. W. (2018). Hubungan antara work-life balance dan kepuasan kerja pada karyawan di PT PLN Persero area Ambon. *Jurnal Maneksi*, 7(1), 47-54.
- Widyanty, W. (2019). Budaya Keselamatan Kerja Sebagai Faktor Kunci Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Tambang Emas. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 2(2), 129-140.

- Wuryani, E., Fathoni, A., Sutarsi, S., Nurna, N., & Arif, D. (2021). Analysis of decision support system on situational leadership styles on work motivation and employee performance. 11. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2020.9.033>
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi (Doctoral dissertation, Udayana University).